

判例研究

定年制変更の効力

―秋北バス事件・最高裁大法廷 昭四三・一二・二五判―

井 上 修 一

一

昭和四三年二月二五日、最高裁大法廷は、就業規則の変更の効力を争う秋北バス会社定年事件に対して、法規範説の立場から、会社の一方的な就業規則の変更が合理的なものであるとの認定のもとに、新たに設けられた定年制は有効であるとの判決を下した。従来の裁判例にあつては、就業規則の変更の効力に対する判断は非常にまちまちであつたが、三井造船玉野分会事件（昭和二十七年七月四日最高裁第二小法廷決定民集六卷六三五頁）や朝日新聞西部本社事件（昭和二十七年一〇月二二日最高裁大法廷判決民集六卷九号八五七頁）において、最高裁はその見解を明らかにし、就業規則の制定・変更は使用者の経営権の作用にすぎぬとか、または使用者の一方的な作成決定権によるものであるとして、使用者の専権であるとの判決を下してきたのである。かかる判断が下級裁判所に影響を与えたことは当然であつて、本件秋北バス事件の第二審判決に明瞭に現われているといえよう。これに対して、本判決は、

従来からの学説・判例の争点となつてゐる就業規則の本質および効力を正面から判断したものであり、(一)法規範説の立場に立ちながら、これまでの経営権論をとらず、しかも、(二)使用者の就業規則制定権は、その内容の「合理性」の有無を根拠に判断を下しており、また、(三)就業規則の変更に関しては、労使対等の原則を根拠に使用者の一方的な変更を許さずとの立場に立つてゐるのである。これらの点は、少くとも従来の労働事件に対する態度とは異なつたものであり、全通中郵事件判決以来最高裁は、遅ればせながら、労働法理論に目覚めつつあるといえる。それにもかかわらず、本判決にあつては、三名の裁判官の少数反対意見に狭義の契約説が示すごとく、法規範説の理論展開が十分であるがゆえに、理論的にはなお問題が残る、依然としてこれまでの学説・判例における就業規則論争の域を出ないものであり、今後ますます議論を呼ぶであろうし、かかる論争の決着は、なお道遠の感がある。本稿では右の諸点を検討し、本判決の意義を問いたい。

二

一、事実の概要

本件会社が昭和三〇年七月二日以来施行された就業規則五七条の「従業員は満五〇才を以て停年とする。停年に達したるものは辞令をもって解職する。但し停年に達したるものでも、業務上の必要ある場合、会社は本人の人格、健康及び能力等を勘案し銜衡の上臨時又は囑託として新たに採用することがある」との規定を昭和三二年四月一日に至り「従業員は満五〇才を以て停年とする。主任以上の職にあるものは満五五才を以て停年とする。停年に達したるものは退職する」と改正・変更した。そこで、「主任以上の職」にあつた上告人は、新条項に基づいて、同年二五日すでに満五五才の停年に達していることを理由に、会社は同二五日付で退職を命ずる旨の解雇を通知した。これに対して上告人は、右新条項について同意を与えた事実はなく、満五五才の停年制を定めた規定は上告人に対しては無効であるとして、雇用関係存在確認の訴をしたのである。

第一審秋田地裁（和三七四年四月一六日判決）は、就業規則は使用者が一方的に変更し得るが、就業規則の変更が既存の労働契約と対比して、労働者にとって不利益な場合には、労働者の同意なくして労働契約の内容を変更し得るものではないとして上告人の主張を認めた。また、停年制を定めることは、労働の可能性を一律無差別に奪うもので労働者に不利益となるが、この不利益は、使用者の解雇の自由が権利濫用の法理によつて次第に制限されてきているという傾向からみてより強

められるというべきであると判断している。そこで、会社側は本判決を不服として控訴したのである。

第二審仙台高裁（昭和三九年一〇月二六日判決）は、就業規則は使用者が経営権に基づき所定の手続を経て自由に制定・変更することのできる経営内法規であるとの立場から、使用者は就業規則の制定・変更により労働条件を一方的に決定・変更することができ、それが不利益なものであつても団体交渉によつて、その解決が図られない以上、右就業規則の制定・変更により労働契約の内容も当然に変更を受けるものである。だから、新たな停年制を定めることも、停年年令の自然的限界からして、社会通念上是認し得るとして、原判決を取り消したのである。しかし、この判決を不服とする原告が上告したのが本判決なのである。

二、判決要旨

(1) まず本判決は、就業規則の本質について判断する。

元来「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」（労基法二条一項）が、多数の労働者を使用する近代企業においては、労働条件は、経営上の要請に基づき、統一的かつ画一的に決定され、労働者は、経営主体が定める契約内容の定型に従つて、附従的に契約を締結せざるを得ない立場に立たされるのが実情であり、この労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、それが合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その

就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が定められている（民法九二条参照）ものということができる、とする。そして「労働基準法は、右のような実態を前提として、後見的監督的立場に立って、」同法八九条以下の規定を設けており、しかも、かかる規定は「法的規範として拘束力を有する就業規則の内容を合理的なものとするために必要な監督的規制にほかならず」、かかる措置を講じておればこそ同法九三条によって「就業規則のいわゆる直律的効力まで肯定しているのである」。

かくして、就業規則は、法的規範としての性質を認められるに至っているものと解すべきであり、当該事業場の労働者は、就業規則の存在および内容を現実を知っていると否にかかわらず、また、これに対して個別的に同意を与えたかどうかを問わず、当然に、その適用を受けるものというべきである。

(2) 次に、就業規則の一方的変更の効力に関して判断する。

新たな就業規則の作成・変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集会的処理、特にその統一的一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されないと解すべきであり、これに対する不服は、団体交渉等の正当な手続による改善にまっぴかはない。そして、新たな停年制の採用のごときについても、それが労働者にとって不利益な変更といえるかどうかは暫くお

き、その理を異にするものではない。

(3) 本件の直接の問題点となっている定年制について判断する。

停年制は労働者が所定の年令に達したことを理由として、自動的に、又は解雇の意思表示によって、その地位（職）を失わせる制度であるから、労働契約における停年の定めは一種の労働条件に関するものであって、労働契約の内容となり得るものであることは疑いを容れないところであるが、労働契約に停年の定めがないということは、ただ、雇用期間の定めがないというだけのことで、労働者に対して終身雇用を保障したり、将来にわたって停年制を採用しないことを意味するものではなく、俗に「生涯雇用」といわれていることも、法律的には、労働協約や就業規則に別段の規定がないかぎり、雇用継続の可能性があるということ以上には出でないものであって、労働者にその旨の既得権を認めるものということはできない。従って、停年制のなかった上告人のごとき主任以上の職にある者に対して、被上告会社がその就業規則で新たに停年を定めたことは、上告人の既得権侵害の問題を生ずる余地のないものといわなければならない。また、およそ停年制は、一般に、老年労働者にあつては当該業種又は職種に要求される労働の適格性が逡減するにかかわらず、給与が却つて逡増するところから、人事の刷新・経営の改善等、企業の組織および運営の適正化のために行なわれるものであって、一般的にいつて、不合理な制度ということではできず、本件就業規則についても、新たに設けられた五五才という停年は、わが国産業界の実情に照らし、かつ、被上告会社の一般職種の労働者の停年が五〇才と定められているのとの比較権衡から

いつても、低きに失するものとはいえない。しかも、本件就業規則条項は、同規則五五条の規定に徴すれば、停年に達したことによって自動的に退職するいわゆる「停年退職」制を定めたものではなく、停年に達したことを理由として解雇するいわゆる停年解雇制を定めたものと解すべきであり、同条項に基づく解雇は、労働基準法二〇条所定の解雇の制限に服すべきものである。さらに、本件就業規則条項には、必ずしも十分とはいえないにしても、再雇用の特則が設けられ、同条項を一律に適用することによって生ずる苛酷な結果を緩和する途が開かれているのである。しかも、原審の確定した事実によれば、現に上告人に対しても、被上告会社より、その解雇後引き続き嘱託として、採用する旨の再雇用の意思表示がされており、また、上告人ら中堅幹部をもって組織する「輪心会」の会員の多くは、本件就業規則条項の制定後、同条項は、後進に道を譲るためのやむを得ないものであるとしてこれを認めている、というのである。

以上の理由でもって、最高裁は上告棄却を言い渡したのである。但し、三人の裁判官の反対意見があった。

① 横田・大隅両判事の反対意見

契約の内容は、当事者の合意によって決定されるべきものであり、かくして決定された契約の内容は、当事者において、相手方の同意なくして一方的にこれを変更することができないのが、契約法上の大原則であり、かかる契約の本質論に照せば、使用者が就業規則により一方的に決定し、または変更する労働条件が、当然に、すなわち労働者の意思のいかんを問わず、労働契約の内容となって労働者を拘束する

というような見解は、たやすくこれを肯認することはできない。そして、法律的にこれをみれば、社会規範たる就業規則は労働者の合意によつてはじめて法規範的効力を有するに至るものと解するのが相当である。しかし、就業規則の変更について労働者に異議があると認められる場合には、使用者は、異議のある労働者に対してはその変更をもって対抗しえないものといわなければならない。また、新たに原判示のごとき内容の定年制を定める本件就業規則の改正は、どのような意味においても、既存の労働条件を上まわる基準を定めたものとは解されないから基準法九三条の適用を論ずる余地はなく、上告人が右改正規定に異議がないとは認められない本件においては、右改正規定は、上告人に対しては、その適用がないものというほかはない。

② 色川判事の反対意見

前述の反対意見と同じ狭義の契約説の立場から、多数意見の法規範性の根拠の不明確性を詳しく批判せられている。○使用者が労働者の合意を得ることなく、まったく一方的に就業規則を変更して労働条件を切り下げるという事実たる慣習が果してあり得るであろうか、

○「経営主体が一方的に作成し、かつ、これを変更することができることになっている」就業規則が、法的規範性をもち得るのか、○多数意見が、就業規則の一方的変更によって労働条件を不利益に変更することはできない、としているのは、一体いかなる根拠に基づくものであろうか、のみならず、他面、その変更が合理的ならば、相手方の不同意にもかかわらず許される、とするのであるが、その理由は果して奈辺にこれを求めるのであるか疑問だとされる。また四出来あがった

就業規則が、いかに使用者本位の、利己的で不合理なものであろうとも、強行法規や労働協約に反しない限り、国家はこれに一指もふれることはできないのである。また、現実の就業規則は、構成の不均衡、表現の不適切はいうに及ばず、前後の矛盾撞着があり、これをしかも法的規範だとすることは、健全なる法感情のとうてい許容し得ないところといわざるを得ない、といわれる。

三

本判決に関する批判や研究はいくつかあらわれている（野村平爾「就業規則の法的拘束力」月刊労働問題二三二号二八八頁、山本吉人「就業規則の一方的変更とその効力」ジュリスト四一九号六九頁、山本博「就業規則変更の効力」労働法律旬報六九八号一三頁、宮島尚史「秋北バス停年制設置上告事件」季刊労働法七一八〇頁）。が、就業規則の労働条件に関する条項の制定・変更は、労働者の集団的意思による同意ありたる場合にのみ許されるべきであると考えるがゆえに、本判決および少数反対意見にも反対である。

一 本判決の判例上の位置 従来の就業規則に関する著名な最高裁判決として、前述の三井玉野事件があり、その判旨は次のようなものであった。

「就業規則は本来使用者の経営権の作用としてその一方的に定めるところであって、このことはその変更についても異なるところがない（労基法九〇条参照）、勿論労使間の合意により、その変更を労使双方の協議により行う旨定めることは何等差支えなく、……就業規則

中の定めは、単に使用者が就業規則を改正するについては労働組合と協議すべき義務を負担するという趣旨に止まり、これが協議を経なかったとしても、それは右義務の違反たるは格別……これをもつては規則改正の効力を左右する趣旨のものではないと解するを相当とする。」と判断した。

しかも、同事件の原審でも同様の見解がとられていた。本件秋北バス第二審仙台高裁判決は、右の最高裁判決に忠実に従ったことになる。また、前掲判決と類似せる最高裁判決として朝日新聞西部本社事件があり、判旨は、就業規則は使用者が労働者の労働関係を規律する目的のために制定するものであって、その内容が法令又は労働協約に反しない限り、労基法九〇条の手続により有効となる、と述べている。

これらの判決は、いずれも労基法九〇条を根拠として、使用者の一方的な就業規則の制定・変更によって、労働者が強制的に拘束されるのであり、明らかに市民法原理に矛盾するものであった。なお、下級審の就業規則の作成・変更に関しては次のような判断があった。

① 経営権の思想を背景として、労基法九〇条が使用者の作成・変更を定めるとするもの——広島高裁岡山支部昭二五・六・二決定「三井玉野製作所事件」。京都地裁昭二四・一〇・二〇判決、「京都市交通局事件」（労民行資八号五七頁）。

② 賃金、労働時間に関する部分は労働者の合意を得ずに変更しても効力を生じないとするもの——東京地裁昭二五・七・三一判決「理研究条事件」（労民集一卷追録一、三一五頁）。

③ 就業規則所定の労働条件は必ずしも常に労働契約の内容となるものではない。使用者が既存の労働契約の内容よりも不利な労働条件に変更することは自由であり、そのことによって、既存の労働契約には何ら影響はないとする

もの大津地裁昭和二五・一〇・一三判決「中川煉瓦製作所事件」(労民集五号八七五頁)。

④ 労働条件の基本を定める部分と経営指揮権に属する部分とを分けて考察し、前者の部分の一方的変更は既存の労働契約に対する関係において相対的に無効であるとするもの——東京地裁昭和二五・一二・二八判決「理化学興業事件」(労民集一卷六号一〇七六頁)。

⑤ 労働契約所定の労働条件よりも不利益に就業規則を変更してはならないとするもの——大阪高裁昭和二六・三・九判決「中川煉瓦事件」(労民集二巻一号八九頁)。

⑥ 企業の合理性の維持増進上これを採用する具体的必要が存するものとの社会通念上認められない限り停年制としてこれを是認し得る合理的理由を欠くとするもの——大阪地裁昭和三六・七・一九判決「朝日新聞若年定年制事件」(労民集一二巻四号六一七頁)。

⑦ 就業規則中の協議条項違反の変更は有効であり、使用者の経営権に基づき、職場秩序維持のための就業規則の作成・変更権を認めるもの——前掲三井玉野抗告事件。

これに対して、今度の最高裁判決は、判旨の昌頭で、労働条件の決定に対しては労使対等の原則を明言しながら、民法九二条を根拠として、「事実たる慣習」が合理的な労働条件を定めているときは、直ちに法的規範性が認められるとしている。この点、前掲の三井玉野判決のごとき暴論は捨て去られている。しかし、本判決の論旨は、契約説の立場に立ち、事実たる慣習説をとる石井説とその発想を同じくするものであるが結論は異なる。石井説は就業規則そのものを法規範と見做さず、就業規則によるということ自体を以って事実たる慣習とみるのである。そこで、就業規則即法規範と見做す本判旨に対しては、次の反論が可能である。すなわち、契約自由の原則のもとに労使対等の

立場にある労働契約関係の当事者の一方は使用者に、法律上当然に法規制定権を認める根拠は決してあり得ないのであり、しかもそのような慣習法の成立を肯定せねばならぬ実質的な理由もないといわねばならない。この点を契約説に立つ反対意見が指摘しているのであり、ここに本判決の理論構成の最大の欠陥があるといえる。だから、経営権思想を捨て去った本件判旨の論理構成には、新たな疑問をいだかざるを得ないのである。本判旨は、経営権思想を避けて通ろうとして、あえて右のような理論展開を試みたかのようにであり、判旨のいう「労働条件は経営上の要請に基づき、統一的かつ画一的に決定され、労働者は、経営主体が定める契約内容の定型に従って、附従的に契約を締結せざるを得ない立場に立つのが実情であり……」から推測すれば、経営権思想的なものを感ぜさせる。但し、判旨が使用者側の就業規則の制定変更権を認める前提として○その制定変更された労働条件が合理的なものであり、○労働者に不利益を課せないものに限り有効であるとした点は評価してよいであろう。しかしながら、このことは結果的に、判旨が昌頭で述べた労使対等の原則を自から無視したことになるのであって、理論的には矛盾することになる。この点に関しては、労使双方の合意を基礎とすべしとする横田、大隅両判事の反対説が理論的に明解であるといえるし、また、本件第一審の秋田地裁判決の方がむしろ理論的にはすっきりしているともいえるよう。

なおまた、本件少数反対説のいう狭義の契約説の立場に立ちながら、結果的に本件多数説と同種の判断を下した判例として著名な昭和電工事件(最高裁昭和二九・八・二一判決労民集五巻五四七号九頁)がある。

その判旨は次のように述べている。

「労働者は、使用者との労働契約において、予め就業規則を一括して受諾し、その就業規則に定めるとおりの、しかして使用者が企業運営の必要に基き就業規則…を合理的に変更する場合にはこれによって変更されるとおりの労働条件に従って、換言すれば使用者側で定めるとおりの賃金その他の労働条件を以って労働力を売り渡す旨を、明示若しくは黙示的に合意するのが一般の事例であって、その結果就業規則に定める労働条件は労働契約の内容をなし、就業規則にして変更されるときは労働契約の内容も亦従って当然に変更を受けることになる。……」

右判決が、近代市民法原理に反するものであったのに対して、本件の最高裁は、労使対等の原則をかけた、労働条件の一方的不利益変更は許さずとしたのは、一応評価し得るであろう。しかし、本件判旨と少数意見とが理由および結論において異っており、しかも判旨の理論構成が不備なために、今後ますます、就業規則論争を呼びそうであり、下級審に対する説得力を欠く判決であるといえよう。

二 就業規則の一方的変更 就業規則の本質論争は、その変更の効力をめぐって展開されたといっている。本件にあつては、就業規則の本質を本件判旨は法規説でもって説明しており、少数反対意見は契約説の立場からとらえている。そこで先づ学説における諸説を概略しておこう（詳しくは川崎武夫「就業規則の法的性質」新労働法講座8二四七頁以下参照）。

契約説

定年制変更の効力

① 就業規則が事実上社会規範たることを認めるとともに、それが法律上各個の労働契約の内容として法律的にとりあげられる実定法的根拠については民法第九二条にいわゆる「事実たる慣習」ということを連絡点とするものと解する。即ち、労働者が各個に或は労働組合を通して、とくに異議を表明しない限り、各個の具体的な労使関係についてではなく、一般的な労使関係において、労働契約の内容については「就業規則による」という事実たる慣習が存するということであり、これを通して就業規則が法的に各個の労働契約の内容として問題とされると考える―事実慣習説―石井照久・労働協約と就業規則八二頁。

② 就業規則が労働契約の内容となる理由をそれが労働条件の事実上の基準として作用することに求めるもの―事実規範説―吾妻光俊・労働法（青林書院）二九四頁・「労働協約と就業規則」法曹時報二巻一号三九頁。

③ 就業規則は、使用者の一方的決定により制定されるが、資本制労働関係においては、労働者はこれをうけ容れざるをえない、社会的必然的に強制されるから、就業規則は契約内容として当事者の合意があるものとする―契約草案説―三宅正男・就業規則（法律学体系）八〇頁。

法規範説

④ 労基法は労働保護の立法目的から、就業規則に法的効力を法認し、労基法九三条の授權により、労働保護法規としては認せられるとする。―授權説―沼田稻次郎・就業規則論一一九頁以下。

⑤ 法規範性を承認する根拠を、法的組織体としての経営体の固有の支配権力に求め、現行法秩序では国家が経営者に立法授權したとするもの―企業組織体説―孫田秀春・労働法（現代法学全集）三一九頁以下。

⑥ 前説と同様に、所有権の行使により創設される経営体の秩序とみなし、就業規則中の賃金、人事の基準の事項の改廃には、労働者の同意を要するとする―二分説―津曲蔵之丞・労働法総論一一〇頁。

⑦ 法規範性承認の根拠を社会規範たる就業規則を法例二条の慣習法としては認されることに求める説―法例二条説―末弘厳太郎「就業規則の法律的性質」労働法研究三九四頁以下。

⑤ 法例二条説の立場から、就業規則が労働契約の内容となることを否定し、労使間に集団の労働関係が成立した時には、その団体との協議なき限り改廃の効力なしとする説——後藤清「経営秩序と就業規則」労働法一号一一頁。

⑥ 法例二条説の立場から就業規則に定める労働条件が契約の内容となることを肯定し、労働保護の原理から一方的不利益変更の効力を否定する見解——松岡三郎・条解労働基準法下（新版）九八七頁以下、野村平爾「就業規則の本质」旬報三五号。

⑦ 同じく、労基法九〇条に窺われる労働者の経営参加の法理の実践的要請から労働者の集団意思の参加をもつて法規承認の要件とする見解——浅井清信・集団契約説・労働法解釈の基本問題三四一頁以下。

本質論に関しては諸説の対立があるが、これを理論的にみれば、契約説をとる場合は、原則的に一方的作成変更は許されないことになるし、法規範説からすれば、一方的変更も肯定されざるを得ないであろう。しかし、右にみてきた如く、諸説ともそれぞれ独自の立場に立っており、折衷的な見解もあって全く混沌としているのである。

本件判決は右の契約説の石井説の発想に基づきつつ、民法九二条を根拠に事実たる慣習即法規範であるとの見解に立つものであり、右の法規範説のいずれにも当てはまらない新たな判断であるといえよう。しかしながら、その規範的拘束力を有することの理論的根拠の説明が明確になされていないのであり、その限りにおいて、反対説の指摘は当然であつた。

そもそも人が拘束を受けるのは、法律によるか制約されざる自由意思に基づく契約による場合に限られるのである。従つて、就業規則が法規範性を有するとならば、その理論的根拠として、①民法九二条にいうごとく、契約でもって当事者間に明示もしくは黙示の同意が

あつたとして法的拘束力を認めるか（この点本件は合理性があれば合意を必要とせずとしているのであつてこれに該当しないことになる。）②前述の法例二条説を根拠とするか（この点に關しても本件は労働条件の不利益変更となるから最高裁の結論と異なるであろう）③労基法九二・九三条を根拠とするか（この点も、本件判断は前①と同様労基法の労働保護目的に反することになる。）しなければならぬのである。それにもかかわらず本件判断は右のいずれにも該当しないものであつて、本判旨のいう就業規則の規範性Ⅱ拘束力に關する理論は不当であるといえよう。

ところで、一般に企業は、労使双方の協働によつて、企業の運営・維持・発展を期するものであつて、当然のこととして企業組織体の統一目的に向つての一定の秩序が必要となる。そこに規範的性格を有する就業規則の存在理由があるといえる。この点に關しては、いかなる説も異論はないのである。しかし、だからといって一概に使用者が一方的にこれを定め得るものであるとはいえないのである。

そこで、いわゆる契約説は、この規範性の根拠を市民法原理に求めるのである。従つて、当事者は自由意思に基づいて契約内容を決定し得るのであり、就業規則内の労働条件の決定に關しても、当然労使双方の合意を必要とする。だから使用者は、一方的に労働条件を決定し、これを労働者に強要する権利を何ら持ち得ないのである。また契約説は、労使間の合意を個別的労働関係の場においてとらえようとするものであつて、市民法原理の個人意思尊重の思想に立脚するものであるが、今や個別的労働関係における労働者の劣位が明白となり、契約

自由の原則も修正を余義なくされている点を見落している。特に労働契約にあつては、封建的な主従関係契約↓契約自由の原則に基づく雇用契約ないし労働契約↓労働者保護のための労働者の集団意思によって制限された労働契約へと変化してきたのであり、しかも労基法九三条で就業規則は、労働条件に関しては労働契約を制約し得ると規定している点からして、就業規則が集团的労働関係における労働者の集団的意思による合意を必要とするのは明白であるといえよう。

それにもかかわらず、使用者に制定変更権があるかの如き解釈がなされてきたのは、次の原因によると思われる。労基法は第二条で労働条件決定に際しては、労使対等決定の原則を定めつつ、同法九〇条では、前八九条の労働条件の重要な事項の作成・変更は過半数の労働者の組合ないし組織体の意見を聞くだけで可能だとする。これは明らかに法文上の矛盾であり、この矛盾の裏には、使用者は支配権、経営権を有するものであり、職場規律の必要性の面からしても優位に立つものとの思想がないとはいえないのである。この法文上の矛盾のゆえに、前述のごとく就業規則をめぐる学説・判例が様々な理論構成をとる原因があるといえよう。だから本件最高裁判決も労使対等の原則をかかげながら、就業規則の作成・変更が合理的なものであれば使用者の一方的な作成・変更を認める立場に立っており、かかる合理性ある場合は、労働者の同意は不用であり、もし不服なれば団体交渉その他の正当な手続によるほかないと判断しているのである。

次に、ここにいる「合理的」な労働条件の考え方が当然問題となつてこよう。本件でいう合理的とは―労基法は労働条件の合理性のため

定年制変更の効力

の後見監督的なものであるとの立場から―労基法に反しないことを意味しているようであるが、実際の定年制の合理性の判断については、労使双方の事情および利益衡量を具体的に検討しているのである。

三 定年制の合理性について 定年制とは一定の年令に達したという物理的事実によって、労働者の意思とは無関係に雇用契約関係を消滅せしめるものである。かかる定年を理由とする雇用関係の消滅は、①定年到達という自然的事実が存在すればいいのであつて、使用者の解雇の意思表示を必要としないとする定年退職制と、②定年到達を理由として、使用者が労働者に解雇の意思表示をなすことによって雇用契約関係を消滅しうるとする定年解雇制とがある。本件にあつては、就業規則の文言よりすれば、旧就業規則は定年解雇制の立場に立ち、新就業規則は定年退職制の立場に立っている。しかし、同就業規則五五条の「停年に達したとき」を解雇事由の一つとするとの規定が残されたところから、最高裁はこれを定年解雇制と解したのであり、かく解する限り労基法二〇条の解雇制限を受けるのは当然のことに過ぎない。もし、これを定年退職制と解したとしても、労基法二〇条の適用を受けうる。なんとすれば本条は、雇用契約関係の消滅が使用者の一方的な意思表示によってなされる場合、すなわち労働者が全く予知しない時期に突然解雇される場合の救済手段を定めるものであつて、本件上告人は新就業規則の制定即退職の立場に立たされるものであり、定年制とはいえ、上告人にとっては、突然の解雇となんら変わらないからである。

次に本判旨は、定年制変更の合理性の有無について、右の点を含め

て、次のごとく判断している。

(1) 定年制は労働条件に関するものであつて、労働契約の内容となる。

定年制の定めがないのは、なんら終身雇用・生涯雇用を意味するのではなく、雇用継続の可能性があるにすぎず、労働者にその概得権を認めるものではないとする。この点に関しては、先づ、使用者が一方的に制定変更する（労基法九〇・九三条）定年制が労働契約となるとするのは、前述したごとく、労使対等、契約自由の原則の市民法原理に反するものであり、一般に労働条件の決定は労働者の集団意思による労働協約でなされるべきものであつて、かかる集団的労働関係の結果としての労働協約による場合にのみ労働契約が制約を受けるのであり、ここに至つてはじめて個別的労働関係における契約自由の原則の弊害を除去し得るのである。だから、個別的な同意は勿論のこと、集団的な同意も得ていない本件にあつては定年制＝労働条件を労働契約の内容とすることに合理性があるといえまい（なお、拙稿「解雇の自由とその制限の法理」仏教大学研究紀要第五三号二七四頁以下参照）。また、定年制の制定によつて、上告人は明らかに雇用継続の可能性を奪われることになるのであつて不利益＝概得権の侵害を受けることになる。

(2) 定年制そのものは、企業の組織や運営の適正化のために不合理な制度ではないし、五五才定年制はわが国産業会の実情からして、低きに失するものではない。しかも不十分とはいえ、再雇用の特則により嘱託としての再雇用する旨の意思表示があつたとする。判旨のかかげる定年制の合理性の判断は、あくまでも企業側からみた合理性の判断であり、上告人の雇用継続の可能性の一方的消滅という不利益性につい

ては言及していない。「就業規則の一方的不利益変更は許さず」といひながら、合理性ある変更に対しては、労働者は適用を受けるとするものであつて、労働者にとつての不利益性の有無の判断は、就業規則の「合理性」の有無の判断の中にあたかも解消されているかのごとくである。このように、本判旨のいう合理性有無の基準と不利益変更との関係が不明確であるところから、今後の下級審にあつては、この合理性の基準をめぐつて、本判決と同様の見解に立つものや、逆に労働者に対する不利益変更があれば合理性がないとする判断も出てきそうであり、判例の混乱を招くのではあるまいか。また、最高裁は労働条件の合理性の有無は裁判所が判断し、不利益変更に関しては、団体交渉によるべきだとの見解をとらうとしていたのであるうか。しかしながら、就業規則の協約化が当然の道筋であるといわれている今日にあつて、労働条件の労使対等決定を表明した以上、就業規則の制定・変更に対しても労使間の自主的な団体交渉によるべきだとした方がむしろ筋が通るのではあるまいか。勿論かく解する限り、労働者意識の自覚の上に立つ団結の強化や組合活動を前提とすべきことは当然である。